

# Les principales conclusions de l'enquête effectuée auprès des membres en 2009

Fabienne Cleymans  
Directeur Adjoint IAB-IEC

## Introduction

À l'automne 2008, l'IEC a chargé deux étudiants de dernière année de la Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB) de réaliser, sous la direction et le contrôle scientifique du professeur Jo Van den Bossche, une enquête parmi ses membres, dans le but de mieux cerner l'importance économique et sociale des professions d'expert-comptable et de conseil fiscal.

Il s'agissait, en l'occurrence, d'une enquête descriptive, adressée à l'ensemble des membres de l'Institut, et non pas d'une enquête statistique par coups de sonde, basée sur une représentativité satisfaisante de la population. Cela signifie que, dans le cadre de notre enquête, nous considérons uniquement les résultats du groupe de participants et nous nous abstenons de toute extrapolation à l'ensemble de la population. Néanmoins, il est évident que les résultats révèlent certaines tendances, sur la base desquelles nous pouvons tirer un certain nombre de conclusions.

*In fine*, nous avons élaboré quatre questionnaires. Le premier, constitué de questions à caractère général, a été adressé à tous les membres. Ces derniers ont ensuite reçu un deuxième questionnaire, différent selon qu'ils exercent leur profession en tant que membre interne ou en tant que membre externe. Les membres externes ont ensuite reçu un troisième questionnaire, lui aussi différent selon qu'ils exercent leur activité indépendante dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ou dans le cadre d'une société professionnelle.

## Taux de participation à l'enquête

L'enquête a été envoyée à tous les membres personnes physiques de l'Institut, sur la base de la banque de données des membres de l'Institut, qui compte 6 995 membres.

Nous avons reçu 1 145 réponses électroniques, auxquelles s'ajoutent les 1 050 réponses sur papier. Au total, nous avons donc reçu 2 195 réponses, ce qui équivaut à un taux de participation de 31,38%. Un véritable succès donc.

Hélas, une partie des formulaires renvoyés par écrit étaient incomplets ou mal complétés, de sorte que ces réponses n'ont pu être analysées. Au final, seules 1 857 réponses ont pu être enregistrées, ce qui ramène le taux de participation à 26,55%. Un résultat qui reste relativement correct. Il convient toutefois d'apprécier la représentativité des résultats de chaque sous-groupe (en fonction de l'âge, du sexe, des qualités, etc.).

## Analyse du fichier des membres

Pour mieux comprendre les résultats de cette enquête, il est utile d'analyser au préalable le fichier des membres proprement dit. Voici donc quelques statistiques.

Près de deux tiers des membres figurent sur la liste des externes (62% de membres externes contre 38% de membres internes).

Si on pousse l'analyse plus loin et qu'on classe les membres en fonction de leur qualité, on constate que la moitié des membres portent à la fois le titre d'expert-comptable et celui de conseil fiscal (51,79%). Les membres ayant exclusivement la qualité de conseil fiscal représentent 19% des membres, tandis que 29,21% des membres portent uniquement le titre d'expert-comptable.

À l'heure actuelle, nos professions sont encore essentiellement masculines : seul un membre sur cinq est une femme. On constate toutefois que la situation évolue considérablement chez les plus jeunes générations.

En effet, si on s'intéresse de plus près aux catégories d'âge, on constate que le nombre de femmes est en nette augmentation, principalement à partir de 41-50 ans. Cette tendance s'intensifie au niveau de la catégorie des moins de 41 ans, où on recense déjà 37% de femmes. Un calcul rapide au niveau des stagiaires – 47% de stagiaires féminines – confirme cette tendance à la féminisation de la profession.

Âge	Nombre	%	% M	% F	
< 40	1745	24,95	62,87	37,13	100
Entre 41 et 50	1803	25,78	74,93	25,07	100
Entre 51 et 60	2290	32,74	88,86	11,14	100
Entre 61 et 65	650	9,29	91,54	8,46	100
> 65	507	7,25	93,69	6,31	100
Total	6995	100			

On constate également que près de 33% des membres, soit le groupe le plus important de membres, se situent dans la catégorie d'âge de 51 à 60 ans. La moitié des membres ont plus de 50 ans.

Si, à présent, on associe la qualité à l'âge, on obtient les résultats suivants :

Qualité	> 65	61-65	51-60	41-50	< 41
Expert-comptable	55,42%	47,69%	43,84%	19,02%	6,42%
Conseil fiscal	2,17%	2,92%	9,87%	30,95%	29,11%
EC/CF	42,41%	49,39%	46,29%	50,03%	64,47%
	100%	100%	100%	100%	100%

On observe clairement un glissement dans les catégories d'âge. Plus un membre est jeune, plus il a tendance à opter soit pour les deux qualités, soit pour la qualité de conseil

fiscal. Ce constat est évidemment lié à la reconnaissance du titre de conseil fiscal par la loi du 22 avril 1999.

Si on observe la répartition entre hommes et femmes par rapport aux qualités, on constate essentiellement que c'est parmi les conseils fiscaux qu'on trouve le groupe plus important de femmes (29,12%). Ce résultat est évidemment lié à l'âge généralement moins avancé des conseils fiscaux.

Qualité	M	F	
Expert-comptable	85,12%	14,88%	100%
Conseil fiscal	70,88%	29,12%	100%
EC/CF	79,24%	20,76%	100%

Ces chiffres ne sont, bien entendu, qu'une photographie instantanée prise au cours de la période de réalisation de l'enquête auprès des membres. Il serait évidemment intéressant d'analyser l'évolution du fichier des membres de l'Institut, ce qui, toutefois, nous amènerait beaucoup trop loin.

### Résultats généraux de l'enquête

Nous avons commencé par poser une série de questions à caractère général à tous les membres, tant internes qu'externes. Ces questions avaient essentiellement pour but d'identifier les tendances globales au niveau du groupe tout entier des membres. Ainsi avons-nous notamment interrogé les membres sur leur niveau d'études, leur appartenance éventuelle à une association professionnelle, les activités qu'ils exercent le plus, le nombre moyen d'heures qu'ils consacrent à la formation permanente et les domaines dans lesquels l'Institut peut être source de valeur ajoutée pour les membres. Les réponses ont ensuite été analysées en fonction des catégories d'âge, du sexe et de la qualité.

### Niveau d'études

Près de la moitié des participants à l'enquête, à savoir 48,36%, sont titulaires d'un bachelier en rapport avec la profession (diplôme le plus élevé obtenu). 35,49% ont décroché un master. Le reste des participants n'a soit pas répondu, soit répondu « autre ».

Si on classe à présent les diplômés en fonction du niveau et de l'orientation, on obtient le top trois suivant :

1. bachelier en économie : 39 % ;
2. bachelier en fiscalité : 31 % ;
3. master en économie et fiscalité : 21 %.

### Nos professions sont encore essentiellement masculines, mais le nombre de femmes est en nette augmentation

Et si on approfondit le lien avec les catégories d'âge, on constate un nombre légèrement plus élevé de masters chez les plus jeunes. De même, dans la catégorie des moins de 41 ans, plus de la moitié est titulaire d'un bachelier. Aucune différence notable n'est à signaler si on y ajoute le critère du sexe. Les membres féminins de l'Institut sont à peine plus nombreux que leurs homologues masculins à disposer d'un master. Chez les hommes, le diplôme le plus fréquent est le bachelier en économie et chez les femmes, ce sont le bachelier en économie et le bachelier en fiscalité.

Nous avons également établi le lien avec les qualités des participants. Nous pouvons en déduire que près de la moitié (46%) des participants portant le titre d'expert-comptable sont titulaires d'un bachelier en économie. Chez les conseils fiscaux, les diplômes obtenus sont plus variés : 26% ont un bachelier en fiscalité ; 26%, un master en économie ; 20%, un bachelier en économie et 20%, un master en droit.

#### Appartenance à une association professionnelle

L'immense majorité des membres, soit 86%, est membre d'une ou de plusieurs associations professionnelles. 49% sont ainsi membres d'une seule association professionnelle et 37%, de plusieurs associations professionnelles. Les membres internes (82%) sont relativement moins souvent membres d'une association professionnelle que les membres externes (89%).

Les hommes et les femmes sont pratiquement aussi nombreux à être membres d'une ou de plusieurs associations pro-

fessionnelles, mais les femmes sont relativement moins souvent membres de plusieurs associations professionnelles.

Si on fait le lien avec l'âge, on constate que dans chaque catégorie d'âge, la moitié des membres environ sont membres d'une seule association professionnelle. Les membres de la catégorie d'âge 51 à 65 ans sont les plus nombreux à être membres de plusieurs associations professionnelles. Dans la plus jeune catégorie (moins de 41 ans), en revanche, on constate qu'un groupe important (24%) n'est membre d'aucune association professionnelle.

Si on s'intéresse de plus près au titre des membres, on note des résultats comparables à la fois pour les experts-comptables, pour les conseils fiscaux et pour les porteurs des deux titres, si ce n'est que les conseils fiscaux sont un peu moins fréquemment membres d'une association professionnelle que les experts-comptables et les experts-comptables et conseils fiscaux.

#### Emploi du temps

Nous avons ensuite demandé aux membres combien de temps ils consacrent en moyenne aux cinq activités les plus importantes pour eux. Nous avons regroupé ces activités comme suit :

##### 1. Activités comptables

- Tenue de la comptabilité
- Analyse financière/reporting/consultance/ accompagnement
- Établissement et contrôle des budgets
- Consolidation
- Organisation administrative
- Calcul de prix de revient
- Autres activités de contrôle

##### 2. Activités fiscales

- Impôt des sociétés (déclarations, conseils)
- TVA (déclarations, conseils)
- Impôt des personnes physiques (déclarations, conseils)
- Autres activités fiscales

##### 3. Autres

- Gestion du personnel
- Gestion des risques
- Législation environnementale
- Corporate governance (SOX)
- Autres

##### 4. Mandats spéciaux et expertises

Sur la base des réponses reçues, l'emploi du temps des membres se répartit comme suit, en fonction de leur qualité :

Activités	Expert-comptable	Conseil fiscal	EC/CF
Activités comptables	59%	–	49%
Activités fiscales	31%	72%	45%
Autres	8%	28%	4%
Mandats spéciaux et expertises	2%	–	2%
Total	100%	100%	100%

### Formation permanente

La formation permanente est cruciale pour nos professions. C'est la raison pour laquelle une Commission de formation permanente a été instituée au sein de l'Institut, laquelle a développé une nouvelle norme dans le cadre de l'IES 7 (*International Education Standard*), les recommandations de l'IFAC (International Federation of Accountants) en matière de formation permanente.

Grâce à cette nouvelle norme, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009, il est désormais possible d'agréer préalablement les opérateurs et activités de formation suivant des critères établis et, en outre, d'organiser un contrôle à ce niveau.

De plus, les différentes associations professionnelles ont également signé une charte de qualité à titre d'opérateurs de formation, dans laquelle elles reconnaissent l'importance d'une formation permanente de qualité et s'engagent à exercer les activités de contrôle nécessaires à ce niveau dans le cadre des formations qu'elles organisent.

La présente enquête a toutefois été réalisée avant l'entrée en vigueur de la nouvelle norme de l'Institut. À cette époque, le nombre d'heures de formation permanente à suivre était de 40 heures minimum par an (la norme est aujourd'hui de 120 heures minimum par période de trois ans, avec un minimum annuel de 20 heures) et les résultats doivent dès lors être considérés dans ce contexte.

Sur la base des résultats ci-dessous, nous pouvons affirmer que 68% satisfont amplement aux exigences et suivent donc plus de 41 heures de formation permanente par an. Un petit groupe de membres, à savoir 6%, n'y satisfait, en revanche, absolument pas, avec moins de 30 heures par an.

Nombre d'heures de formation permanente/an	%
Moins de 30 heures	6%
Entre 31 et 40 heures	26%
Entre 41 et 50 heures	45%
Plus de 50 heures	23%
	100%

Si on examine le lien avec les catégories d'âge, on voit que la catégorie qui pose problème est principalement celle des 51 à 60 ans ; en effet, 44% des membres qui déclarent participer à moins de 30 heures de formation permanente par an appartiennent à cette catégorie.

Si on établit le lien avec la qualité des membres, on voit que les meilleurs élèves en matière de nombre d'heures de formation permanente suivies sont les conseils fiscaux.

### Valeur ajoutée de l'Institut pour les membres

Il a été demandé aux membres de se prononcer sur les domaines dans lesquels l'Institut est, selon eux, source de valeur ajoutée.

Il apparaît que l'Institut joue surtout un rôle important en ce qui concerne l'image de la profession. Ont également obtenu un *bon résultat* (par ordre d'importance) : *la diffusion d'informations professionnelles, la déontologie et l'assurance collective de la responsabilité professionnelle*. À l'avenir, l'Institut continuera donc assurément de mettre l'accent sur la diffusion d'informations professionnelles via son site Internet, le périodique réservé aux membres et les autres publications. Nous nous efforcerons notamment, par le biais d'une enquête complémentaire concernant les publications de l'Institut, d'adapter encore plus précisément notre offre aux besoins des membres. Le bon résultat obtenu par la déontologie prouve également que les membres considèrent comme essentiel que l'Institut veille au respect de ces règles de conduite, qui sont une exigence fondamentale pour l'avenir de nos professions.

Les *moins bons résultats* ont été obtenus en ce qui concerne : *l'accompagnement, la formation, le contrôle et l'engagement de personnel*. L'engagement de personnel a obtenu le plus mauvais résultat. La question se pose dès lors de savoir si les membres estiment n'avoir pas besoin de l'Institut pour cela et considèrent qu'il existe des canaux de recrutement plus appropriés ou si, au contraire, ils estiment que l'Institut ne

contribue pas suffisamment à pourvoir à la vacance des postes dans les cabinets. Depuis plusieurs années, l'Institut offre la possibilité aux membres et stagiaires de publier des offres d'emploi ou recherches de nouveaux défis sur son site Internet. Une rubrique y est également consacrée aux offres et demandes de cession de cabinets. L'Institut examinera l'opportunité de continuer à développer ce service ou d'attirer l'attention des membres sur son existence. En ce qui concerne le mauvais résultat obtenu sur le plan de l'accompagnement et du contrôle, il nous est difficile d'interpréter les réponses des membres : estiment-ils que le contrôle de l'Institut est trop important ou, au contraire, insuffisant ? Les activités d'accompagnement doivent-elles être intensifiées et si oui, de quelle manière ?

Les membres internes ont attribué les meilleures notes à la diffusion d'informations professionnelles, suivie par l'image de la profession. Chez les membres externes, par contre, l'assurance collective de la responsabilité professionnelle arrive en première place, suivie par la déontologie.

#### Questionnaire spécifique adressé aux membres internes

Nous avons demandé aux membres internes de compléter un questionnaire spécifique dans le cadre de l'exercice de leurs activités. Il convient toutefois de formuler une remarque à ce propos, à savoir qu'ont été considérés comme membres internes dans le cadre de la présente enquête les membres qui n'exercent pas leur profession principale comme indépendants, mais bien comme salariés. Cette liste ne correspond donc pas tout à fait à celles de l'Institut, où un membre qui exerce une activité indépendante restreinte et travaille principalement comme salarié sera néanmoins repris sur la liste des membres externes.

Sur les 1 857 questionnaires complétés, 799 l'ont été par des membres internes. La représentativité est toutefois difficilement mesurable dans la mesure où le groupe des membres internes de notre base de données ne correspond pas vraiment.

#### Emploi : niveau hiérarchique

Nous avons interrogé les membres à propos du niveau hiérarchique auquel ils se situent dans les entreprises ou cabinets. Le tableau ci-dessous montre que plus de 50% d'entre eux se situent à un niveau de direction ou de cadre supérieur. Un résultat qui prouve clairement que le titre offre des possibilités de carrière.

Niveau hiérarchique	Général %	Hommes %	Femmes %
Direction	21,78%	25,52%	11,87%
Cadre supérieur	29,66%	32,40%	22,83%
Cadre moyen	31,66%	28,97%	38,81%
Cadre inférieur	5,13%	5%	5,49%
Pas applicable	11,77%	8,11%	21%
	100%	100%	100%

Le plus grand groupe d'hommes (32%) se situe à un niveau de cadre supérieur. Le plus grand groupe de femmes (39%) se situe à un niveau de cadre moyen.

Si on établit le lien avec l'âge, on note également – fait pour le moins remarquable – que 37% des membres internes de moins de 40 ans ont déjà atteint un niveau de cadre supérieur ou de direction, ce qui témoigne également de l'importance du titre pour les jeunes.

Nous avons également établi le lien avec les diplômes, ce qui nous apprend qu'à un niveau de direction, le plus grand groupe a obtenu un diplôme de master en économie. Les bacheliers sont, à l'inverse, un peu moins nombreux à accéder à un niveau de direction, mais atteignent néanmoins un niveau de cadre supérieur.

86 % des professionnels sont membres d'une ou plusieurs associations professionnelles

#### Emploi : secteur

Une petite moitié des membres internes (44%) est employée dans un cabinet d'experts-comptables et/ou de conseils fiscaux. Le tableau ci-dessous illustre la répartition entre les différents secteurs.

Secteur	%
Cabinet d'experts-comptables	8,89%
Cabinet de conseils fiscaux	3,88%
Cabinet d'experts-comptables et de conseils fiscaux	30,79%
Industrie	15,39%
Services	13,14%
Autre	12,27%
Commerce de gros	4,76%
Construction	3,38%
Secteur public	3%
Commerce de détail	1,75%
Enseignement	1%
Professions libérales	0,75%
Horeca	0,75%
Agriculture	0,25%
	100%

Nous pouvons également inférer des réponses que les membres internes travaillent autant pour des entreprises nationales que pour des entreprises multinationales.

Les participants à l'enquête ne nous ont malheureusement donné que peu d'informations à propos de la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont employés (chiffre d'affaires, effectif de personnel). Nous n'avons donc pas pu tirer de conclusions à ce niveau.

#### Paiement des cotisations de membre et formation permanente

Enfin, nous avons demandé aux membres internes s'ils payaient personnellement leurs cotisations de membre (IEC, associations professionnelles) et s'ils supportaient personnellement les frais de leur formation permanente.

Cotisations de membre et frais de formation permanente	Par l'employeur	Par le membre interne
Cotisations de membre	74%	26%
Formation permanente	79%	21%

C'est donc le plus souvent l'employeur qui supporte les frais liés au port du titre et à la formation permanente cor-

respondante. C'est le cas à la fois pour les membres internes qui travaillent dans un cabinet et pour ceux qui travaillent pour une entreprise privée. Ce n'est donc pas parce qu'un membre interne travaille pour une entreprise privée qu'il devra davantage investir personnellement dans ses cotisations de membre et sa formation permanente. Nous pouvons en déduire que les entreprises reconnaissent l'importance à la fois du titre et de la formation permanente dont il s'accompagne.

Dans le cas où le membre interne supporte personnellement les frais de sa formation permanente, il y consacre en moyenne 1 244 euros par an.

Plus de 50 % de nos membres internes se situent à un niveau de direction ou de cadre supérieur

#### Questionnaire spécifique adressé aux membres externes

Nous avons également demandé aux membres externes de compléter un formulaire spécifique. Les questions étaient adressées, d'une part, aux membres externes qui exercent leur activité professionnelle comme indépendant en personne physique ou dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle et, d'autre part, aux membres externes qui exercent leur activité professionnelle comme associé ou comme actionnaire d'une société professionnelle, de sorte que nous avons également pu leur poser des questions sur cette société professionnelle.

#### Emploi

À travers cette question, nous voulions nous faire une idée précise de l'emploi créé par nos cabinets.

La moitié environ de tous les cabinets occupe des employés. C'est le cas de 26% des entreprises unipersonnelles et de 62% des sociétés professionnelles.

Si on regarde de plus près la composition des cabinets, elle se présente comme suit :

Employés	Membre IEC	Stagiaire IEC	Autre
Entreprises unipersonnelles	54%	13%	33%
Sociétés professionnelles	15%	13%	72%

On trouve, dans les sociétés professionnelles surtout, une part importante d'employés dans la catégorie « autre ». Il s'agit notamment de membres ou de stagiaires IPCF, mais aussi de collaborateurs employés au secrétariat.

Dans les entreprises unipersonnelles, on voit que dans 23% des cas, le conjoint ou partenaire cohabitant est aidant.

Hélas, les réponses à cette partie de l'enquête sont, pour le reste, trop laconiques que pour garantir une représentativité suffisante, de sorte qu'il nous a été impossible de réaliser une analyse correcte de certaines données (par exemple, concernant la répartition hommes-femmes, les catégories d'âge ou encore l'emploi total créé par le secteur).

Nous avons cependant pu nous faire une idée de l'évolution prévisionnelle de l'emploi dans les cabinets. Et bien que la présente enquête ait été réalisée dans les premiers mois de la crise économique, près de 74% des cabinets occupant des employés ont déclaré s'attendre à une situation stable pour l'année en cours (2009), 22% ont même déclaré envisager une augmentation de l'emploi. Notons, à cet égard, que les entreprises unipersonnelles semblent même être un peu plus confiantes que les sociétés professionnelles. À cette époque, les effets de la crise n'étaient certes pas encore pleinement perceptibles, mais cela indique quand même que nos cabinets ne redoutaient pas d'être touchés directement par celle-ci.

En ce qui concerne la vacance des postes, il semblerait qu'il faille moins de temps pour y pourvoir que ce qu'on entend généralement dire. En effet, 47% des postes vacants se retrouvent occupés dans les trois mois et 30%, dans les trois à six mois. Cela signifie que plus de trois quarts des postes vacants se retrouvent occupés dans les six mois. Ce constat vaut tant pour les entreprises unipersonnelles que pour les sociétés professionnelles. La question ne précisait toutefois pas s'il s'agissait de fonctions de professionnels ou de fonctions de secrétariat.

### Politique de rémunération

Les réponses à la question du coût salarial total pour le cabinet sont, elles aussi, trop insuffisantes que pour pouvoir être considérées comme représentatives. Il nous est donc impossible de faire une estimation du coût salarial total supporté par le secteur.

Les avantages de toute nature les plus fréquemment octroyés par nos cabinets sont les suivants :

Avantage de toute nature	%
Chèques-repas	18,42%
Voiture de société	16,51%
Assurance de groupe	16,24%
GSM	13,97%
Ordinateur	10,13%
Connexion Internet	8,22%
Assurance hospitalisation	6,99%
Bonus	5,59%
Autre	3,93%
	100%

On notera que l'octroi d'une voiture de société est moins fréquent dans les entreprises unipersonnelles que dans les sociétés professionnelles.

### Paiement des cotisations de membre et formation permanente

Nous avons également demandé aux membres externes, dans l'hypothèse où ils occupent des employés, s'ils prenaient en charge les cotisations de membre et les frais de la formation permanente des professionnels employés.

Cotisations de membre et formation permanente	Par la société	Par le professionnel
Cotisations de membre	80%	20%
Formation permanente	87%	13%

Les sociétés professionnelles, surtout, semblent disposées à prendre ces frais en charge. Ainsi les entreprises unipersonnelles ne seraient-elles que 54% à payer les cotisations de membre de leurs professionnels et 70% seulement à prendre en charge les frais de leur formation permanente.

## Clientèle

Afin de nous faire une idée de la taille de nos cabinets, nous avons posé la question du nombre de clients par cabinet :

Importance de la clientèle	Général	Sociétés professionnelles	Sociétés unipersonnelles
1 – 100	47,78 %	39,97 %	63,61 %
101 – 150	26,49 %	26,84 %	25,79 %
151 – 250	13,06 %	16,10 %	6,88 %
251 – 500	9,65 %	13,14 %	2,58 %
501 – 1000	2,37 %	3,25 %	0,57 %
> 1000	0,66 %	0,71 %	0,57 %
	100 %	100 %	100 %

Si on regarde les chiffres généraux, on voit que près de trois quarts des cabinets ont moins de 150 clients. Le pourcentage de membres externes ayant moins de 100 clients est de 48 %, et sur ces 48 %, la plupart sont des entreprises unipersonnelles (à savoir que 64 % des entreprises unipersonnelles ont moins de 100 clients, contre 40 % des sociétés professionnelles).

## Les entreprises reconnaissent l'importance à la fois du titre et de la formation permanente

Les cabinets se montrent également plutôt confiants en ce qui concerne l'évolution prévisionnelle de leur clientèle. 53 % d'entre eux prévoient le maintien de la situation actuelle et 35 % s'attendent même à une augmentation de leur clientèle pendant l'exercice en cours. Les entreprises unipersonnelles sont relativement plus nombreuses à prévoir une situation stable, alors que davantage de sociétés professionnelles s'attendent à une augmentation de leur clientèle.

Nous avons également interrogé les participants à propos de leurs catégories de clients :

Catégorie	Général	Sociétés professionnelles	Entreprises unipersonnelles
Entreprises unipersonnelles (commerçants)	23,85 %	21,07 %	29,50 %
Professions libérales	10,56 %	10,49 %	10,70 %
Petites sociétés*	54,46 %	57,88 %	47,52 %
Grandes sociétés*	7,07 %	7,22 %	6,76 %
Autres personnes morales	4,06 %	3,34 %	5,52 %
	100 %	100 %	100 %

\* au sens du Code des sociétés

Les résultats convergent en grande partie pour les sociétés professionnelles et les entreprises unipersonnelles. Toutes deux ont essentiellement des petites sociétés et des commerçants pour clients.

Nous avons également demandé aux participants quel pourcentage de leur clientèle fait partie d'un groupe international. Dans les sociétés professionnelles, ce pourcentage est de 5,71 %, contre 4,53 % dans les entreprises unipersonnelles. Il s'ensuit que 5,32 % de la clientèle de tous les membres externes confondus font partie d'un groupe international.

Il peut aussi être intéressant d'examiner la répartition sectorielle de la clientèle des participants :

Secteur	Général	Sociétés professionnelles	Entreprises unipersonnelles
Industrie	6,81 %	6,96 %	6,50 %
Agriculture	1,36 %	1,18 %	1,73 %
Construction	12,12 %	12,16 %	12,05 %
Commerce de gros	5,99 %	6,06 %	5,86 %
Commerce de détail	16,96 %	15,83 %	19,24 %
Horeca	5,71 %	5,85 %	5,44 %
Services	24,93 %	25,06 %	24,67 %
Professions libérales	12,72 %	13,02 %	12,13 %
Sociétés de patrimoine	4,81 %	5,24 %	3,94 %
Sociétés de holding	2,95 %	3,29 %	2,24 %
Autre	5,64 %	5,35 %	6,20 %
	100 %	100 %	100 %

Il a également été demandé aux membres externes s'ils travaillent ou non avec une lettre de mission. 27 % ont répondu avoir déjà utilisé une telle lettre de mission, 23 % prévoyaient d'établir à court terme une lettre de mission pour leurs clients. Il serait intéressant d'analyser de plus près l'évolution de l'utilisation de la lettre de mission. L'utilisation d'une lettre de mission n'est pas obligatoire, mais vivement conseillée par l'Institut, en particulier dans le cadre de la responsabilité professionnelle. Des modèles de lettres de mission ont été rédigés par l'Institut depuis début 2009 et mis à la disposition des membres via le site Internet.

### Exercice de la profession

L'enquête nous a permis de nous faire une idée plus précise du coût annuel moyen de la documentation et de l'informatique dans nos cabinets :

	Coût moyen dernier exercice	Coût moyen avant-dernier exercice
Documentation	3 679 EUR	3 479 EUR
Logiciels & matériel	4 605 EUR	4 216 EUR

Nous nous sommes également intéressés de plus près au degré d'informatisation de nos cabinets. L'un des critères était la durée d'utilité moyenne des ordinateurs dans le cabinet. La majeure partie d'entre eux (45 %) conservent leurs ordinateurs pendant trois ans, tandis que 26 % vont jusqu'à conserver ces mêmes ordinateurs pendant quatre ans. Ce constat vaut tant pour les entreprises unipersonnelles que pour les sociétés professionnelles. Il apparaît également qu'un quart des cabinets disposent de leur propre site Internet, à savoir 14 % des entreprises unipersonnelles et 31 % des sociétés professionnelles. L'enquête a également révélé que pratiquement tous les cabinets disposent d'une connexion à Internet (99 %) et d'une adresse e-mail (95 %).

Enfin, nous tenons une fois encore à remercier du fond du cœur tous les membres participants pour leur précieuse collaboration à cette enquête d'envergure, grâce à laquelle nous disposons aujourd'hui d'éléments importants, qui s'avéreront utiles dans le cadre du développement futur de nos professions. Mais il est évident qu'il nous faudra également continuer à suivre de près l'évolution de ces éléments. ●

**talent**

Les comptables et experts-comptables obtiennent bien plus sur [jesuiscomptable.be](http://jesuiscomptable.be)

Acerta : services RH, conseils, outils et soutien administratif pour les starters, les indépendants, les professions libérales, les PME et les professionnels RH  
**acerta.be**

**acerta**  
 Priorité à l'humain.

GUICHET D'ENTREPRISES | CAISSE D'ASSURANCES SOCIALES | SECRÉTARIAT SOCIAL | CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES | CONSULT